



**Dipartimento Politiche  
Attive del Lavoro**

Roma, 10 maggio 2011

*Ai responsabili MdL:  
Regionali Cgil  
Camere comprensoriali del lavoro  
Federazioni nazionali di categoria*

*Al Sistema Servizi Cgil*

*Agli Uffici e Dipartimenti confederali*

**L O R O S E D I**

*Oggetto: invio documenti su apprendistato*

Care/i compagne/i,

vi invio una prima nota di valutazione sullo [schema di decreto legislativo sull'apprendistato](#) approvato dal Consiglio dei Ministri la scorsa settimana. Non abbiamo ancora notizie sullo sviluppo del confronto, per cui indicativamente convochiamo una riunione per il giorno 18 maggio, di cui però vi daremo conferma non appena saremo sicuri delle date.

Cordialmente

p. il Dipartimento Politiche attive del lavoro  
Claudio Treves

All.1



## Nota sul Testo unico sull'apprendistato

### Premessa

Lo scorso 5 maggio il Consiglio dei Ministri ha varato lo schema di decreto legislativo di attuazione della delega per la riforma dell'apprendistato, rivitalizzata dalla legge 183/10 nella stessa formulazione prevista dalla legge 247/07 che ne prevede l'esercizio "previa intesa con le Regioni e le parti sociali".

Adesso si aprirà presumibilmente un percorso di confronto formale, non sappiamo se congiunto con Regioni e parti sociali come da noi, purtroppo solitariamente, reclamato nell'incontro che si è svolto il 2 maggio u.s.

### Cosa non contiene il testo

1. Contrariamente a quanto previsto nelle "linee guida sull'apprendistato" approvato da Governo, Regioni e parti sociali lo scorso 27 ottobre, non si riscontra alcun segnale di interventi sulle tipologie "concorrenti" quali stage, collaborazioni ecc.: il Ministro nell'incontro ha fatto cenno a difficoltà con il Ministero dell'Economia, ma ciò non toglie che in questo modo l'implementazione delle Linee guida si presenta monca.
2. Rispondendo ad una radicata convinzione del Ministro e dei suoi consulenti, la conclusione del repertorio delle professioni, da noi da sempre indicata come lo strumento in grado di far dialogare i diversi sistemi di acquisizione delle competenze interessati dai percorsi di apprendistato, viene spostato in avanti di un anno dal varo del decreto legislativo, quando invece nelle Linee guida si indicava (anche all'UE) la metà del 2011. Il che si accompagna ad un drastico ridimensionamento della funzione stessa del repertorio a favore di un generico ed ideologico rinvio alla contrattazione collettiva ( su cui vedi appresso) come luogo deputato a definire i profili professionali degli apprendisti. Si tratta di un autentico declassamento di un punto che per noi, ma anche per le altre organizzazioni, aveva rappresentato la correzione rispetto alla linea dei "canali formativi paralleli" seguita dal governo dal 2008 e che aveva reso possibile la nostra adesione alle Linee guida.
3. Non c'è alcun impegno alla stabilizzazione degli apprendisti, di cui viene enfatizzato il carattere di contratto a tempo indeterminato, ma senza alcuna cogenza pratica. Riprova di ciò è l'assenza di ogni riferimento alla copertura strutturale rispetto agli ammortizzatori sociali, e invece l'esclusione, illogica se si tratta di un rapporto a tempo indeterminato, degli apprendisti dal computo delle soglie per l'applicazione dell'articolo 18.

### Cosa è problematico nel testo

1. Un Testo Unico (d'ora in avanti TU) può certamente intervenire sulla legislazione esistente, sia abrogandola che arminizzandola. Ciò che non può fare è intervenire sulla legislazione di un altro potere, equipotente allo stato centrale, quale quello delle Regioni: eppure è ciò che si dice nelle disposizioni finali. *Altro è promuovere una fase transitoria in cui tutte le disposizioni si armonizzino riguardo al nuovo modello.* Ne conseguirà probabilmente una difficoltà di ordine istituzionale fin dall'inizio del confronto, il che non faciliterà una discussione costruttiva.
2. L'intero edificio si regge su un'ipotesi secondo cui alle regioni spetterebbe la primazia riguardo all'apprendistato del 1° livello ( che si afferma esplicitamente può iniziare a 15 anni) e del 3°, mentre la contrattazione collettiva *a qualunque livello*, sarebbe esplicitamente deputata a regolamentare l'apprendistato professionalizzante, salvo una piccola "riserva" di formazione lasciata alle Regioni (vedi punto 4 successivo). *Aldilà di ogni ragionevole dubbio sull'interesse delle regioni ad un simile scambio, e quindi alla facilità di una intesa*

*con loro, si tratta del conferimento alla contrattazione di un potere che essa non ha saputo esercitare nella lunga serie di rinnovi contrattuali dopo la conquista dell'inquadramento unico, con l'unica certamente rilevante eccezione del CCNL dell'Industria chimica. Nel restante mondo del lavoro, gli inquadramenti sono ancora in larghissima misura segnalazione di profili professionali identificati con il solo nome, senza indicare, salvo rarissime eccezioni, le competenze professionali ad essi associate. Ne consegue che si tratta di un conferimento non produttivo di risultati immediati, e quindi di scarsa efficacia ai fini dell'utilizzabilità dello strumento ai fini formativi ed occupazionali dei giovani. In aggiunta a questa osservazione, il riferimento è a tutti i livelli di contrattazione, senza alcuna gerarchia tra di loro, con la conseguenza che si induce nei fatti la derogabilità di qualsiasi intesa nazionale da parte dei livelli inferiori, alla faccia della stabilità delle intese sottoscritte.*

3. Contrariamente a quanto affermato in pubblico dal Ministro, le durate dei diversi tipi di apprendistato non subiscono variazioni (3 e 6 anni, rispettivamente).
4. Manca, nonostante lo avessimo richiesto, una durata minima, e una contestuale considerazione delle modalità di svolgimento dell'apprendistato in imprese di stagione.
5. In conseguenza del favore accordato alla contrattazione, la formazione trasversale esterna (o in imprese con capacità formativa) a carico delle Regioni è ridotta a 40 ore, ma solo per il primo anno, per gli anni successivi (il testo però parla solo del 2° anno...) viene ulteriormente ridotta a 24 ore. *Si tratta di una compressione inaccettabile* specie a fronte del valore del bagaglio trasversale di competenze, valorizzato (nei convegni) come il vero antidoto alla crisi e spesso addirittura contrapposto alle tutele di legge (art. 18 in primis).
6. La normativa sanzionatoria, in particolare rispetto alle violazioni dell'articolo 2, è risibile e non tale da scoraggiare comportamenti opportunistici dei datori di lavoro.

Cosa se ne può concludere

Fin dal primo incontro con il Ministro, la Cgil ha insistito sulle complessità dei nodi problematici presenti, e sulla conseguente necessità di affrontarli con la presenza di tutti i soggetti coinvolti. Alla luce del testo, a questa iniziale difficoltà se ne sono aggiunte quelle elencate sopra, per cui l'apertura formale del confronto si presenta assai complicata. Cercheremo di verificare nei prossimi giorni le percorribilità unitarie delle nostre riflessioni, così come cercheremo contatti con le Regioni affinché si possano analizzare convergenze e posizioni comuni.